



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

El Poder Judicial del estado de Chiapas, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, por lo que los presentes lineamientos responden a la política institucional para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos de las personas que laboran en esta Institución de impartición de justicia, atendiendo a lo establecido en su la Política de Igualdad y No Discriminación, que a la letra establece: **“Quienes integran al Consejo de la Judicatura del estado de Chiapas, se comprometen a que en el Poder Judicial del Estado se desarrollen acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, logrando un trabajo justo, equitativo y de excelencia, que propicie un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia, hostigamiento y discriminación, quedando estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, color de la piel, características genéticas, identidad o filiación política, preferencias sexuales, situación familiar, responsabilidades familiares o cualquier acto discriminatorio que atente contra la dignidad humana, logrando con ello mayor competitividad organizativa, corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, con visión de servicio en la impartición de justicia y respeto pleno a los derechos humanos.”**



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

Atendiendo a lo anterior estos Lineamientos son de observancia obligatoria en el Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, con la finalidad de establecer las normas generales para la adecuada operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, respecto a las actividades de implementación, administración y ejecución de las buenas prácticas de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, dentro de este centro de trabajo.

## **CAPITULO I**

### **Generalidades.**

**Artículo 1.-** Para dar transparencia, imparcialidad, veracidad, equidad, objetividad y confidencialidad a las actividades derivadas de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que desarrolla el Comité, en todo momento se actuará en apego a lo establecido en el Código de Ética del Poder Judicial o en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, según aplique.

**Artículo 2.-** Para los fines de estos lineamientos se entiende por:

- I. **Abuso de poder.-** Al acto del personal judicial que se excede en sus atribuciones o facultades frente a sus subordinados o ante los usuarios de la justicia, utilizando ese poder injustificadamente para ocasionar un daño de cualquier tipo.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- II. **Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
  
- III. **Acoso laboral:** Actos o comportamientos, en un evento o una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.
  
- IV. **Acoso Sexual:** Actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas, entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales verbales o de hecho.
  
- V. **Comité:** Al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- VI. **Comisión Substanciadora:** A la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación.
- VII. **Confidencialidad:** Aplicar lo que se dice o hace de manera reservada o secreta; expresa la seguridad recíproca de varias personas.
- VIII. **Consejo:** Al Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas.
- IX. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- X. **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- XI. **Dignidad:** A la condición especial que reviste todo ser humano por el hecho de serlo, y lo caracteriza de forma permanente y fundamental desde su concepción hasta su muerte; incluye a su vez, los principios de igualdad y de respeto a las diferencias de cada persona; es decir, por un lado, que todas las personas son acreedoras a una igual consideración; y por el otro, el respeto a la otredad en relación a la composición plural de una sociedad.
- XII. **Hostigamiento laboral.-** La conducta o comportamiento que atenta contra la reputación de la víctima o el ejercicio de su trabajo, o bien que trate de manipular la comunicación e información con los demás, dañando su salud laboral y/o a la dignidad.
- XIII. **Hostigamiento sexual.-** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/escolar. Implica un comportamiento u observación con fines sexuales, tales como el contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, exigencias de contenido sexual, verbales o de hecho y puede expresarse en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

sexualidad de connotación lasciva.

- XIV. **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- XV. **Igualdad de Género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- XVI. **Igualdad Laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma entre otros motivos.

XVII. **Igualdad sustantiva:** Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

XVIII. **Igualdad real de oportunidades:** Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

XIX. **Inclusión:** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

XX. **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo

XXI. **Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación:** A la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- XXII. **Ombudsman:** Persona encargada de la protección y defensa los derechos de la persona en el centro de trabajo, quien conocerá y tramitara las quejas que se presenten por motivo de hostigamiento y acoso sexual y laboral o por cualquier conducta de discriminación que afecte a la persona denunciante.
- XXIII. **Poder Judicial:** Al Poder Judicial del estado de Chiapas.
- XXIV. **Personal.-** Al personal jurisdiccional y administrativo que labora en el Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas.
- XXV. **Queja o petición formal:** Ésta se presenta a través del Formato de Quejas y Peticiones debidamente requisitada.
- XXVI. **Queja o petición informal:** Es aquella que se presenta de manera verbal, cuando no se desea requisitar el Formato de Quejas y Peticiones o cuando dicho formato no sea firmado por la persona(s) denunciante(s).
- XXVII. **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**XXVIII. Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**Artículo 3.** -El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación es el órgano al interior del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas creado para la implementación, administración y ejecución de las buenas prácticas para institucionalizar en el Consejo de la Judicatura, la Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Artículo 4.-** La integración del Comité es de la manera siguiente:

I.- Debe conformarse equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad.

II.- Contemplar con una Coordinación a cargo de la persona titular de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos del Consejo de la Judicatura.

III.-Contar con la figura del/la Ombudsman, para la protección y defensa de los derechos humanos del personal jurisdiccional y administrativo del Consejo de la Judicatura

IV.- Contempla la existencia de una Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación, conformada por tres integrantes del Comité:

a) Representante de la Coordinación de Visitaduría



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- b) Un representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos
- c) Titular de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos.

**Artículo 5.-** Por lo anterior, el Comité se conforma de la siguiente manera:

- a) El Magistrado o la Magistrada Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura,
- b) Una Consejera o Consejero integrante del Consejo de la Judicatura,
- c) Una Magistrada o Magistrado representante de la Coordinación de Visitaduría,
- d) Un representante de la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional para la implementación de la Reforma Constitucional en Materia de Seguridad y Justicia Penal en el Estado
- e) Un representante de Oficialía Mayor,
- f) Un representante de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos
- g) Un representante de la Dirección de Recursos Humanos,
- h) Un representante de la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas,
- i) Un representante de la Dirección de Desarrollo e Infraestructura Tecnológica,
- j) Un representante de la Dirección del Instituto de Formación Judicial,
- k) Un representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos,
- l) Un representante de la Dirección de Construcción y Remodelación de Inmuebles,



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- m) Un representante de la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales,
- n) Un representante de la Dirección de Estadística,
- o) Un representante del Fondo Auxiliar para la Administración de Justicia,
- p) Un representante de la Unidad de Mejora Regulatoria,
- q) Un representante de la Coordinación de Protección Civil y Medio Ambiente y
- r) La/el Ombudsman.

**Artículo 6.- Quienes integran al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación tienen las siguientes funciones y responsabilidades:**

**a) Funciones generales:**

I.- Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, y tomar las acciones apropiadas.

II.- Apoyar a las diversas autoridades del Consejo de la Judicatura que lo requieran, en la asignación de responsabilidades para el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, respecto a los asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

III.- Realizar las actividades pertinentes para la conservación de la Certificación en la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, de tal manera que se mantenga vigente en función de:

- a) Los lineamientos, acuerdos al interior del centro de trabajo y demás disposiciones aplicables.
- b) Las políticas públicas nacionales en la materia.
- c) Las necesidades de las y los trabajadores del centro de trabajo y;



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

d) Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.

IV.- Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la certificación en la Norma Igualdad Laboral y No Discriminación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.

V.- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia a través de una campaña de difusión y capacitación para prevenir y erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral y cualquier forma de discriminación.

VI.- Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Consejo de la Judicatura del estado de Chiapas.

VII.- Para desarrollar sus actividades, el Comité tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir estas funciones.

**b) Responsabilidades generales:**

- a) Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias que se convoquen
- b) Nombrar un suplente en caso de inasistencia del titular.
- c) Derecho a voz y voto en las sesiones
- d) Realizar propuestas ante el Comité en pro de la igualdad laboral y no discriminación.
- e) Informar a la Coordinación de las actividades realizadas en el cumplimiento a la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación y el seguimiento a los trabajos en la Certificación.
- f) Regir su actuar bajo los principios de Imparcialidad, Confidencialidad y Objetividad.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 7.-** El Comité para la realización de sus actividades llevará a cabo sesiones, las cuales podrán ser ordinarias y extraordinarias.

I.- Las reuniones deberán ser convocadas por la Coordinación del Comité por medio de invitación remitida a cada integrante del Comité.

II.- De cada reunión del Comité se debe elaborar una minuta y/o registros correspondientes de cada sesión celebrada.

III.- Las reuniones Ordinarias del Comité se consideran constituidas cuando se cuenta con la presencia de por lo menos 12 integrantes. En caso de ausencia de los titulares, se requiere del nombramiento de un suplente quién puede tener las atribuciones del miembro ausente.

IV.- Las reuniones extraordinarias se consideran constituidas con los miembros presentes, aún cuando el número de miembros sea inferior al mínimo requerido.

V.- Todos los integrantes del Comité cuentan con derecho a voz y voto.

**Artículo 8.-** El desarrollo y frecuencia de las reuniones se hará de la siguiente manera:

I.- Después de estar constituida formalmente la reunión por integrantes del Comité se les pasará un registro de asistencia y dicha reunión se desarrollará bajo el protocolo siguiente:

- a) Lectura del orden del día y de la minuta anterior (si procede).
- b) Debatir y acordar sobre cada uno de los asuntos de la orden del día.
- c) En todos los casos, las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos.

II.- Se podrán realizar una vez cada cuatro meses.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

III.- Se podrán reunir con mayor o menor frecuencia a solicitud de cualquiera de las áreas integrantes, en función del cumplimiento de la política de Igualdad y No discriminación.

## **CAPITULO II**

### **INHABILITACIÓN DEL COMITÉ**

**Artículo 9.-** El Comité dejará de ser reconocido en los siguientes casos:

- I.- Que el Comité manifieste desviaciones de sus actividades y/o no cumpla con los objetivos para los que fue formado.
- II.- Incumplimientos reiterados e injustificados con respecto a los plazos señalados para la terminación de los trabajos y actividades programadas.
- III.- Cuando sea conveniente por cuestiones de organización o aplicación de las políticas de las áreas competentes.

**Artículo 10.-** Las y los integrantes del Comité quedaran inhabilitados en los siguientes casos:

- a) Separación Voluntaria. La persona integrante del Comité debe comunicar por escrito su renuncia a la Coordinación en turno.
- b) Por incumplimiento a lo establecido en los presentes Lineamientos.
- c) Por realizar actos que lesionen la existencia o fines de este Comité o los procesos que se lleven a cabo, esta disposición se decide en sesión extraordinaria y queda asentado en la minuta respectiva.



### **CAPITULO III**

#### ***FUNCIONES y RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS DE QUIENES INTEGRAN EL COMITÉ***

**Artículo 11.-** Quienes conforman el Comité cuentan con funciones y responsabilidades específicas, dependiendo de su grado de responsabilidad en el cumplimiento de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación así como en el seguimiento a los trabajos en la Certificación.

**Artículo 12.-** El Magistrado o Magistrada Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Representar el compromiso formal del cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación.
- II. Cumplimentar los requisitos para la obtención del folio de Certificación en la Norma 025 de Igualdad Laboral y No Discriminación ante el Comité Interinstitucional conformado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- III. Coadyuvar en la realización de la política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, autorizado por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- IV. Presidir las sesiones ordinarias del Comité.
- V. Verificar los trabajos para el mantenimiento de la Certificación y recibir los informes correspondientes al Proceso.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 13.-** La Consejera o el Consejero del Consejo de la Judicatura cuentan con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Dar seguimiento a los logros del trabajo técnico en el ámbito de implementación, administración, ejecución y seguimiento de la Certificación de Igualdad Laboral y No Discriminación, y tomar las acciones apropiadas.
- II. Verificar el desarrollo de documentos, condiciones, esquemas, protocolos, respecto a asuntos pertinentes para el fortalecimiento de actividades en cumplimiento de lo estipulado en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- III. Designar prioridades, si es necesario, a temas particulares del trabajo técnico.
- IV. Revisar el mantenimiento a la Certificación, de tal manera que se mantenga vigente en función de:
  - a) Los lineamientos y acuerdos al interior del Poder Judicial,
  - b) Las políticas públicas nacionales en la materia y
  - c) Las necesidades de las y los trabajadores del centro de trabajo,
- V. Aprobar y aplicar las políticas relativas a la imparcialidad de las actividades del Comité.
- VI. Verificar que los procesos que involucren el cumplimiento de la certificación, se ejecuten de manera imparcial y transparente.

**Artículo 14.-** Quien represente a la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Realizar de forma escrita una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Coordinar las actividades que aseguran el cumplimiento de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- III. Coordinar al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación que estará bajo su responsabilidad.
- IV. Informar periódicamente a la presidencia del Comité sobre el desarrollo y beneficios de las acciones y los niveles de cumplimiento.
- V. Elaborar e integrar un reporte ejecutivo los aspectos que deberán ser analizados en las revisiones por parte de la máxima autoridad. Medición de la eficacia de la política de Igualdad y no Discriminación, cumplimiento y seguimiento de las acciones a favor del personal realizadas por el Poder Judicial, resultados generales de auditorías internas y externas.
- VI. Aplicación de encuesta virtual de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral, en coordinación con la Dirección de Desarrollo e Infraestructura Tecnológica.
- VII. Promover la realización de campañas para fomentar y fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos.
- VIII. Recabar los informes y documentación que presenten en las sesiones de trabajo los integrantes del Comité de Igualdad y No Discriminación.
- IX. Convocar a los integrantes del Comité de Igualdad y no Discriminación para llevar a cabo las sesiones de trabajo ya sean ordinarias o extraordinarias. Y realizar las listas de asistencia, orden del día y recabar las firmas de los asistentes de las sesiones de trabajo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- X. Realizar las actas de cada sesión de trabajo realizado por el Comité, y enviar copia vía magnética a cada integrante del Comité para su aprobación y firma.
- XI. Responsable de la implementación de la política y de los objetivos, al tenor de los siguientes principios:
  - a) Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- b) Promover la Igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
  - c) En los procesos de contratación, otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
  - d) Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral, y de otras formas de intolerancia y violencia.
  - e) Promover que el sistema de compensaciones y beneficios del centro laboral no haga diferencia alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
  - f) Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las colaboradoras y colaboradores del Consejo de la Judicatura del estado de Chiapas.
- XII. Ser Secretaria Técnica del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación:
- a) Recibir informes estadísticos en materia de igualdad y no discriminación
  - b) Recibir informes estadísticos de la o el Ombudsman así como de sus recomendaciones.
- XIII. Participar en la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación para con ello coadyuvar en el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Poder Judicial.

**Artículo 15.-** Quien represente a la Dirección de Recursos Humanos cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.

- II. Establecer los procedimientos de reclutamiento y selección para el personal administrativo y jurisdiccional sin discriminación y con igualdad de oportunidades, considerando en su elaboración la política de igualdad y no discriminación, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de los criterios establecidos en los perfiles del puesto como la base de los procesos de selección y reclutamiento.
- III. Elaborar un manual de procedimiento, lineamientos o guía para la asignación de compensaciones, basado en la evaluación del desempeño para garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones con el objetivo de cumplir con una guía o listado por categorías, por salario y por sexo de las prestaciones y compensaciones al personal.
- IV. Elaborar un proceso de ascenso y permanencia con el objetivo de determinar la igualdad de oportunidades desagregada por sexo y enviar información para su difusión a la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas.
- V. Elaborar del Procedimiento de evaluación del desempeño y enviar información para su difusión a la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas.
- VI. Evaluar la creación de un espacio privado, adecuado e higiénico para ejercer lactancia materna y extracción de leche.
- VII. Rendir informe de los apoyos a guarderías desagregadas por sexo del total del personal e incluir a los hombres trabajadores para presentarlo en las sesiones de trabajo al Comité de Igualdad y No Discriminación.
- VIII. Realizar informe de las licencias y/o permisos con goce y sin goce de sueldos desagregada por sexo.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- IX. Presentar al Comité de Igualdad y No Discriminación, informe semestral de lista de Licencias de Paternidad.

**Artículo 16.-** La persona representante del Instituto de Formación Judicial cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Elaborar el proceso de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, con el objetivo de que los procesos sean transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminación, así como obtener documentos, imágenes, fotografías, constancias y listas de asistencia desagregadas por sexo.
- III. Procesar el Plan de Capacitación en igualdad laboral y no discriminación para todo el personal del Consejo de la Judicatura, con el objetivo que todo el personal esté capacitado y formado para el adecuado cumplimiento de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual deberá contener:
  - a. Campaña de sensibilización en materia de Igualdad laboral y no discriminación.
  - b. Sensibilización, difusión y promoción en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad, y
  - c. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género (con un apartado especial para el personal de Recursos Humanos y del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación).



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**IV. Capacitación en los siguientes temas:**

- a) Lenguaje Incluyente.
- b) Sensibilización de las conductas inadecuadas
- c) Paternidad responsable
- d) Paternidad Positiva
- e) Cultura de la Igualdad y no Discriminación
- f) Fomentar el Sistema de Equidad de Género
- g) Fomentar el trabajo en equipo
- h) No discriminación en Apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, economía, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria.

**V. Realizar el análisis del FODA y del cuestionario, ambos al interior del Consejo de la Judicatura, con el fin de identificar los temas de interés en cuanto al personal para que el desempeño de sus funciones sea más eficaz.**

**Artículo 17.-** Quien represente a la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Responsable de la difusión de la documentación.
- III. Realizar las campañas para el desarrollo de la implementación de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- IV. Difundir la Política de Igualdad y no Discriminación, una vez que ésta esté documentada y aprobada, con el objetivo de lograr que todo el personal tenga de forma accesible conocimiento y entendimiento de la misma.
- V. Realizar y coordinar campaña de Sensibilización en Materia de Igualdad laboral y no Discriminación.
- VI. Realizar campaña de difusión en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.
- VII. Difundir el proceso de ascenso y permanencia y al mismo tiempo el procedimiento de evaluación del desempeño que le será otorgado por la Dirección de Recursos Humanos.
- VIII. Dar a conocer el plan de accesibilidad del Consejo de la Judicatura.
- IX. Realizar campañas para fomentar la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar así como las labores de crianza.

**Artículo 18.-** Quien represente a la Dirección de Desarrollo e Infraestructura Tecnológica cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Crear la página web, la cual deberá contener información consistente en la implementación de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, de las acciones llevadas a cabo y de las necesidades que se determine en sesión de trabajo del Comité, sin omitir que la información sea clara, específica y se dé a conocer los avances del Consejo de la Judicatura en materia de igualdad y no discriminación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- III. Aplicar la encuesta virtual en materia de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el Consejo de la Judicatura
- IV. Publicar en la página web el Código de Ética del Poder Judicial.

**Artículo 19.-** La persona representante de la Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Contribuir en las actividades del Comité para el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.
- III. Coadyuvar en la creación y adecuación de los inmuebles para la accesibilidad en los centros de trabajo, mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad, adultos mayores y embarazadas.
- IV. Contribuir al establecimiento de espacios incluyentes y no discriminatorios al interior de las instalaciones del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 20.-** Quien representa a la Dirección de Construcción y Remodelación de Inmuebles cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Coadyuvar en las actividades del Comité para el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- III. Evaluar la creación y adecuación de los inmuebles para la accesibilidad en las instalaciones del Consejo de la Judicatura, mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres en estado de gestación.

**Artículo 21.-** La persona representante de la Coordinación de Protección Civil y Medio Ambiente cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Coadyuvar para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. En coordinación con las Direcciones de Recursos Materiales y Servicios Generales y Construcción y Remodelación de Inmuebles laborar un plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona y enviar dicho plan a la Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas para su difusión.
- III. Elaborar un programa de protección civil del Consejo de la Judicatura que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.
- IV. Coadyuvar a la evaluación necesaria para la creación y adecuación de los inmuebles para la accesibilidad en los centros de trabajo, mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres en estado de gestación.
- V. Rendir informe de las acciones realizadas en la materia al Comité.
- VI. Realizar propuestas ante el Comité de proyectos y mejoras en el ámbito de su competencia



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 22.-** Quienes represente a la Dirección de Asuntos Jurídicos cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Coadyuvar en las actividades del Comité para el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.
- III. Realizará contratos, actas o cualquier documento que sea de su competencia y que se requiera para la integración, desarrollo y permanencia de la certificación en la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación.

**Artículo 23.-** La persona representante de la Dirección de Estadística cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Coadyuvar en las actividades del Comité para el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.
- III. Realizar el diagnóstico sobre la encuesta de percepción del clima laboral y no discriminación del personal en el Consejo de la Judicatura.
- IV. Coordinar con la Secretaria Técnica del Comité los informes estadísticos.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 24.-** Quienes representen a Oficialía Mayor, Unidad de Mejora Regulatoria y de la Dirección del Fondo Auxiliar para la Administración de Justicia cuentan con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
  
- II.-Coadyuvar en las actividades del Comité para el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.

**Artículo 25.-** El Magistrado o la Magistrada representante de la Coordinación de Visitaduría cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades.

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
  
- II. Coadyuvar, desde la coordinación de la Visitaduría, en las actividades del Comité, en la implementación de la cultura de la igualdad y la no discriminación en los procesos jurisdiccionales que realice el Consejo de la Judicatura, desde la observancia de instrumentos internacionales, nacionales y locales en la materia así como el uso del lenguaje incluyente.
  
- III. Participar en la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra Hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación coadyuvando con ello en el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 26.-** Quien represente al Titular de la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional para la implementación de la Reforma Constitucional en materia de Seguridad y Justicia Penal en el Estado cuenta con las siguientes funciones y responsabilidades:

- I. Contribuir para la realización en forma escrita de una política de igualdad laboral y no discriminación, que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal, misma que deberá ser autorizada por el pleno del Consejo de la Judicatura.
- II. Coadyuvar en la implementación de la cultura de la igualdad y la no discriminación desde la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional para la Implementación de la Reforma Constitucional en materia de Seguridad y Justicia Penal en el Estado.
- III. Participar en la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra Hostigamiento y acoso sexual y laboral y conductas de discriminación para con ello coadyuvar en el establecimiento de la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Poder Judicial.

**Artículo 27.-** La o el Ombudsman, será la persona encargada al interior del Consejo de la Judicatura para la protección y defensa de los derechos humanos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial.

**Artículo 28.-** Son atribuciones y responsabilidades de la/el Ombudsman las siguientes:

- I.- Coadyuvar como integrante del Comité al establecimiento de la cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior del Consejo de la Judicatura.
- II.- Promover la equidad, prohibición del maltrato, violencia y segregación de las autoridades de trabajo hacia el personal judicial.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

III.- Conocer y atender de manera confidencial e imparcial las quejas presentadas por personas agraviadas, estas podrán realizarse de forma verbal, vía electrónica o por escrito, a causas de hostigamiento y acoso sexual y laboral y la discriminación en razón de sexo, credo, opiniones, orientaciones sexuales, cultura y apariencia;

En caso que se encuentre impedida/o para conocer de la queja en virtud de tener parentesco o amistad con las partes interesadas, deberá excusarse para recibir y dar trámite, debiendo dar cuenta a la Comisión Substanciadora, para que sea dicha Comisión quién determine quién conocerá del asunto.

IV.- Notificar en un término no mayor a 72 horas a la parte interesada de la procedencia o improcedencia de la queja.

V.- Elabora dictamen de procedencia o improcedencia de la queja, determinando las acciones a seguir, enviándola sin dilación a la Comisión Substanciadora.

VI.- Deberá allegarse de los medios de prueba que considere pertinentes y reconocidos por el derecho, en un término de 10 días hábiles.

VII.- Rendir una Recomendación por escrito a la Comisión Substanciadora del resultado de la investigación en un término de 5 días hábiles para resolver la petición que haya conocido y con ello garantizar el pleno respeto a la cultura de la Igualdad y No Discriminación en el Consejo de la Judicatura.

VIII.- Colaborar en la formulación de políticas en materia de derechos humanos e impulsar la asunción de compromisos.

IX.- Orientar al personal del Consejo de la Judicatura acerca del ejercicio y goce de sus derechos de acuerdo al Código de Organización y al Código de Ética del Poder Judicial.

X.- Actuar como mediador/a para resolver conflictos en el Consejo de la Judicatura o las peticiones que su naturaleza lo permitan;

XI.- Cuenta con la facultad para solicitar información, realizar cuestionamientos con el fin de poder estudiar, diagnosticar y analizar información sobre situaciones de



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

discriminación, desigualdad laboral, violencia laboral, acoso laboral o cualquier otro tipo de conducta inadecuada o de discriminación presentada dentro del Consejo de la Judicatura.

XII.- Rendir a la Secretaria Técnica del Comité un informe estadístico semestral de las actividades y recomendaciones realizadas, salvaguardando los datos personales de las partes involucradas.

#### **CAPITULO IV**

#### **COMISIÓN SUBSTANCIADORA DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 29.-** Es el órgano creado al interior del Comité, para conocer del dictamen realizado por la/el Ombudsman en relación a las quejas presentadas en el Consejo de la Judicatura, contra cualquier situación de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación.

**Artículo 30.-** Son atribuciones y responsabilidades las siguientes:

I.- Es el Órgano facultado para resolver en última instancia los dictámenes remitidos por funcionario público Ombudsman suscitados por alguna queja de hostigamiento y acosos sexual y laboral o cualquier tipo de discriminación que se presente en el Poder Judicial.

Se encuentra conformada por los siguientes integrantes del Comité:

- a) Representante de la Coordinación de Visitaduría,
- b) Representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos y
- c) Representante Titular de la Dirección de Equidad de Género y Derechos Humanos.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

II.- Analizará la Recomendación emitida por la/el Ombudsman respecto a la queja en un lapso de 48 horas y en caso de considerarlo procedente lo ratificará previa votación por mayoría de los integrantes, y lo turnará, según corresponda a la Comisión de Disciplina o Comisión de Vigilancia del Consejo de la Judicatura, para que dicho órgano determine la sanción y acciones correspondientes.

III.- Conocerá de las causas recepcionadas por quien tenga la titularidad de Ombudsman y del avance en los casos.

IV.- Enviar informes a la Secretaria Técnica del Comité de las Recomendaciones recibidas.

## **CAPITULO V**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN**

#### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO**

##### **ETAPA I RECEPCIÓN DE QUEJAS O PETICIONES**

**Artículo 31.-** La queja o petición podrá ser presentada: Cuando sea víctima de cualquier tipo de violencia, Discriminación, hostigamiento Sexual, Trato inequitativo, Acoso sexual y Laboral.

**Artículo 32.-** Las quejas y peticiones podrán ser recibidas, por escrito o comparecencia y se presentarán ante la/el Ombudsman.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

Cuando la queja sea presentada por escrito debe ser en atención al formato establecido en la página del Poder Judicial.

**Artículo 33.-** Las partes involucradas en el Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación no deben tener una relación directa, ni parentesco alguno, en caso contrario deberá excusarse del Proceso.

- I. En el caso de que se presente un conflicto de intereses entre la máxima autoridad de la institución y la persona que presenta una queja o petición formal, éste deberá excusarse.
- II. Cuando una queja o petición presentada involucre a algún integrante de la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la Atención de Quejas y Peticiones, éste no deberá participar en el conocimiento de las actividades e investigación y deberá excusarse del procedimiento.
- III. En caso que la/el Ombudsman cuente con algún impedimento para conocer de la queja en virtud de tener parentesco o amistad manifiesta con la presunta víctima o probable responsable, deberá excusarse para recibir y tramitar la queja, debiendo dar cuenta de dicha circunstancia a la Comisión Substanciadora del Procedimiento de Atención a quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, para que sea dicha comisión quien determine quién de sus miembros deberá seguir el procedimiento hasta la emisión del dictamen.

**Artículo 34.-** La/el Ombudsman, analizará la queja o petición, tomando en cuenta los indicadores del caso para darle el siguiente tratamiento:

- a) Recepción de la queja o petición para su atención y respuesta.
- b) Evaluación de la pertinencia de la queja o petición así como los recursos institucionales para su atención y respuesta.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- c) Se dará respuesta en un máximo de 3 días hábiles, para notificar la procedencia o improcedencia de la queja o petición.

**Artículo 35.-** En caso de que la queja o petición, no proceda se le notificará a la parte agraviada en el término descrito en el artículo anterior y se archivará como asunto concluido.

## **ETAPA II INVESTIGACIÓN**

**Artículo 36.-** En caso de que la queja o petición sea procedente, la/el Ombudsman, inicia su etapa de investigación y deberá allegarse de los medios de prueba que considere pertinentes y que sean reconocidos por la ley, y que no sean contrarias a la moral y las buenas costumbres; privilegiando en todo momento para su desahogo, la protección a la presunta víctima, la priorización de la no revictimización y la confidencialidad de los sucesos investigados, atendiendo a las particularidades del desahogo de las pruebas.

La investigación es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

**Artículo 37.-** En la Investigación se deberá:

- a) Solicitar a las áreas correspondientes documentación que apoye la denuncia, por ejemplo:



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

Horarios, registros de capacitación, circulares, oficios, etc., con la finalidad de determinar la conducta de las partes involucradas.

- b) Solicitar información que busque demostrar cambios en la conducta de las personas involucradas en la investigación, (denuncia y/o persona denunciante) para determinar la posible relación con la ocurrencia de los hechos investigados (retardos, inasistencia, solicitud de permiso, incapacidades, consultas médicas y/o psicológicas, etc.)
- c) Realizar un análisis documental o gráfico de clima laboral, capacitación y registros.
- d) Contrastar la información obtenida en los sondeos con la de la parte denunciante, y las personas que funjan como testigos.

Se recomienda que la solicitud de información no evidencie a las partes involucradas en la investigación.

**Artículo 38.-** Se le hará saber sobre el procedimiento que se sigue en el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Consejo de la Judicatura del Estado de Chiapas, para la solución de su conflicto, además se le informará de la existencia de las instancias donde puede recibir atención.

- I. Si la parte denunciante decide continuar con el procedimiento:
  - a. Se le hará de conocimiento de la persona denunciante el procedimiento de solución de denuncia. Haciéndole saber que se le reconoce sus necesidades.
  - b. Si desea terapia, podrá ayudársele a encontrar algo apropiado, pero quien entrevista de ninguna manera deberá tomar papel de terapeuta.
  - c. Se deberá explicar a la persona denunciante el procedimiento de investigación y las diferentes rutas y resoluciones posibles.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- d. Se le debe aclarar la posibilidad de entrevistar a los testigos para completar la investigación, haciendo hincapié en la necesidad de mantener el procedimiento de manera confidencial.
- e. Se hará del conocimiento de la persona denunciante que quien entrevista mantendrá la confidencialidad y por ello se le pide que haga lo mismo.

**Artículo 39.-** Los factores para determinar el acoso, hostigamiento sexual y laboral o conducta de discriminación son:

- I. Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales.
- II. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular.
- III. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

**Artículo 40.-** En caso necesario, la/el Ombudsman realizará una entrevista con las partes involucradas en la investigación con el propósito de ampliar la información proporcionada en el Formato de quejas y peticiones.

**Artículo 41.-** Elementos a considerar en las entrevistas formales e informales:

- I.- No se debe entrevistar por teléfono a ninguna de las partes o a ningún testigo importante, salvo para aclarar detalles menores después de una entrevista presencial.
- II.- Cuando la persona entrevistada toque temas que no se relaciona con la investigación, la persona que investiga debe hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

III.- De conformidad a los derechos de las personas denunciantes se deberá ofrecer a las personas afectadas que puedan contar durante la entrevista con el apoyo de una persona de su confianza. Esta petición deberá ser atendida pero se deberá aclarar que éstos no podrán intervenir en la entrevista, solo podrán dar “apoyo pasivo”.

IV.- La persona investigadora antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la denuncia o petición, incluyendo a las personas que funjan como testigos, deberá establecer:

- a).- ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
- b).- ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
- c).- ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
- d) ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

V.- La elección de lugar de la entrevista debe hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada. La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmosfera estimule la conversación. No se debe interrogar a testigos en su lugar de trabajo, si la parte que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Por ejemplo, es posible que no se sientan completamente libres si piensan que sus compañeros los están viendo y posiblemente oyendo. Es preferible escoger un lugar neutral.

VI.- La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto es garantizar la confidencialidad debiendo asegurar:

- a) Que existan las condiciones de seguridad que permitan incentivar a los trabajadores a presentar la denuncia por cualquier tipo de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo.
- b) En caso de que la persona que investiga considere que se deba grabar la entrevista, se realizará previo consentimiento por escrito de la persona entrevistada.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

- c) Para la realización de la entrevista se deberán tomar todas las medidas para garantizar los derechos de la persona denunciante a ser tratada con dignidad, respeto, confianza, brindando un trato de calidad y calidez.
- d) En la entrevista se debe hacer todo lo posible para que la persona denunciante esté cómoda, que cuenta con una escucha efectiva, tener cuidado de no llegar a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas y que por lo tanto se crea un espacio favorable y confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
- e) Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá hacer del conocimiento de la persona denunciante que la está escuchando y está documentando todo.
- f) No debe sugerir que la persona denunciante “entendió mal” lo que la persona denunciada dijo o hizo con expresiones como “a poco” no puede ser” o “pero si esa persona es un caballero o una dama”

**Artículo 42.-** Hacia el final de la entrevista, se deberá trabajar con la persona denunciante para preparar la declaración, posteriormente se le ayudará a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia y; se deberá tomar en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje.

En caso necesario que quién se ocupe de la entrevista puede escribir tanto la entrevista como la declaración, si este es el caso, asegurándose que exista un testigo que de fe que la declaración es avanzada por la parte denunciante.

**Artículo 43.-** Las partes interesadas y los testigos deberán firmar para probar su conformidad una vez que concluya su entrevista; pudiendo solicitar copia de lo actuado.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 44.-** En el caso de las quejas todos los registros de las entrevistas deberán conservarse. Si se han utilizado medidas informales para resolver una situación, en general la documentación que se conserva es muy limitada. Incluso si la persona afectada resolvió el problema por si misma después de recibir información y consejo del/la Ombudsman, es probable que ni siquiera haya documentos por conservar.

- a) Es preciso tener algún registro de la denuncia para llevar un control estadístico, y permitir que la institución pueda conocer el número de denuncias e identificar las áreas de oportunidad en las que debe trabajar. Además esto permitirá que se dé seguimiento al caso para asegurarse de que la situación esta efectivamente resuelta a través de la acción informal y no existan repercusiones. Este registro se llevará a cabo en la Bitácora de Quejas y Peticiones.
- b) El registro permite al Comité de Igualdad laboral y No Discriminación dar cuenta del tiempo que ha dedicado a las denuncias y problemas relacionados con el hostigamiento y acoso sexual o laboral o cualquier otro tipo de conductas discriminatorias.
- c) La documentación recabada de la investigación de denuncias, será resguardada por el/la Ombudsman misma que deberá remitir informe de la relación que resguarda a la Comisión substanciadora del Procedimiento, señalando el sentido de la resolución del caso, debiendo mediante sobre cerrado con número de folio.

**Artículo 45.-** Una vez desahogados los medios probatorios y previo estudio del caso, se deberá convocar a los integrantes de la Comisión Substanciadora del Procedimiento de atención a quejas por hostigamiento y acoso sexual y laboral, para que analicen su dictamen, mismo que deberá presentar por escrito señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la conclusión de la investigación.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 46.-** La Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación, analizará y deliberará el dictamen, resolviendo de la manera siguiente:

a) En caso de considerar procedente la Recomendación, previa votación, lo turnará al día hábil siguiente, según corresponda a la Comisión de Vigilancia o de Disciplina del Consejo de la Judicatura para que sea dicho órgano quién determine la sanción correspondiente y acciones a seguir.

b) En caso de que este incompleta la investigación se le entregara de forma inmediata a la persona que representa la titularidad de ombudsman para que a más tardar en 5 días hábiles, fortalezca o realice lo conducente, hecho lo anterior se sujetara a lo dispuesto con anterioridad.

c) En caso de que la Recomendación no reúna los requisitos, se deberá sobreseer como asunto concluido.

Si se informa que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presuma que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, en cuyo caso y de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emitirá la acción correspondiente.

**Artículo 47.-** En un plazo no mayor a 48 horas posteriores a la determinación de la Comisión Substanciadora del Procedimiento de Atención a quejas por Hostigamiento y Acosos Sexual y Laboral, por lo que se deberá notificar a la persona denunciante las Recomendaciones tomadas.



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

**Artículo 48.-** Las y los integrantes de la Comisión de Disciplina o de Vigilancia según sea el caso, analizarán el dictamen ratificado por la Comisión Substanciadora del Procedimiento para la atención de quejas contra hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y conductas de discriminación, para determinar la sanción correspondiente de acuerdo a la gravedad de la falta y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento Interno de Régimen Disciplinario, Administrativo y Controversias Laborales del Poder Judicial del Estado de Chiapas.

Al haberse determinado en la Recomendación que la o las conductas son graves se comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante y las Comisiones de Disciplina o Vigilancia resolverán conforme a las normas establecidas para ello.

**Artículo 49.-** Para lo no previsto en el presente procedimiento se aplicarán supletoriamente las reglas procesales establecidas en el Reglamento Interno de Régimen Disciplinario, Administrativo y Controversias Laborales del Poder Judicial del estado de Chiapas y para la valoración de pruebas lo previsto en el Código Procesal Civil vigente en el Estado de Chiapas.

## **CAPITULO VI**

### **SANCIONES A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 50.-** Los integrantes del Comité deberán observar y sujetarse a los principios, valores y deberes contenidos en el Código de Ética del Poder Judicial y



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.  
ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

los Lineamientos en materia de Equidad de Género y Derechos Humanos para el Poder Judicial del estado de Chiapas.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor a partir de la fecha de su aprobación por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura.-----

**SEGUNDO.-** Se instruye a la Secretaria Ejecutiva del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Chiapas, para que ordene la notificación del contenido de los presentes Lineamientos a fin de que se proceda a su exacta aplicación y observancia. -----

Asimismo, la Secretaria Ejecutiva del Consejo de la Judicatura, deberá dar la debida difusión a los presentes Lineamientos entre los órganos jurisdiccionales y administrativos para su conocimiento y aplicación.-----

**TERCERO.-** Publíquese los presentes lineamientos en la página web del Poder Judicial del Estado.-----

**CUARTO.-** Cúmplase.-----

Dado en la Sala de Sesiones del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Chiapas, en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 04 días del mes de Noviembre de 2016 dos mil dieciséis.-----

Así lo acordaron, mandaron y firmaron los Consejeros integrantes del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, Magistrado Rutilio Escandón Cadenas, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, Consejera Maestra María de Lourdes Hernández Bonilla, Consejero Licenciado



**LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS.**

**ÚLTIMA REFORMA 04/11/2016**

Ramón Salvatore Costanzo Ceballos y Consejero Octavio García Macías, ante la  
Licenciada María Itzel Ballinas Barbosa, Secretaria Ejecutiva, quien da fe.- Rúbricas.-

-----